Sheyla Paola García Aguilar

MARCO CONCEPTUAL Y DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Parcial 1

capacitación y seguridad e higiene en el trabajo

Reynaldo Francisco Manuel Gallegos

Administración y estrategias de negocios

Cuatrimestre 3

MARCO CONCEPTUAL Y DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

¿Qué es?

se refiere específicamente a la ausencia o deficiencia en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes que una persona debe adquirir, reafirmar y actualizar para desempeñar satisfactoriamente las tareas o funciones propias de su puesto.

También es llevada

Análisis de operaciones y tareas: El sistema de adquisición de habilidades

Es

Es el nivel de enfoque más restringido para realizar la detección de las necesidades de capacitación; es decir, el análisis se efectúa a nivel de puesto y se sustenta en los requisitos que éste exige a su ocupante.

Análisis de operaciones y tareas: El sistema de adquisición de habilidades

trata

La detección de las necesidades de capacitación es una forma de diagnóstico que requiere sustentarse en información relevante.

Se compone de

Evaluación del desempeño, Observación, Cuestionarios, Solicitud de supervisores y gerentes, Entrevistas con supervisores y gerentes, Reuniones interdepartamentales, Examen de empleados, Reorganización del trabajo y etc.

Análisis de los recursos humanos: El sistema de capacitación

Es

los recursos humanos procuran constatar si éstos son suficientes, en términos cuantitativos y cualitativos, para cubrir las actividades presentes y futuras de la organización. Se trata de un análisis de la fuerza de trabajo

Información que debe proporcionar la detección de necesidades de capacitación

Es

La detección de las necesidades de capacitación debe proporcionar la información

Sus necesidades son:

¿Qué se debe enseñar?

¿Quién debe aprender?

¿Cuándo se debe enseñar?

¿Dónde se debe enseñar?

¿cómo se debe enseñar?

¿Quién lo debe enseñar?

Detección de las necesidades de capacitación

Trata

En el altamente competitivo ambiente de las empresas de la actualidad, iniciar un programa tan sólo porque otras compañías lo están haciendo es buscar problemas.

Contiene

Nivel de análisis de toda la organización: el sistema organizacional (análisis organizacional

Nivel de análisis de los recursos humanos: el sistema de capacitación (análisis de las personas).

Nivel de análisis de las operaciones y tareas: el sistema de adquisición de habilidades.

Establecimiento de objetivos específicos de capacitación

Es

desarrollo que debe tener objetivos claros y concisos, y desarrollarse para alcanzar las metas organizacionales.

Sus cumplimientos son

Objetivos y propósitos

El proceso de la capacitación

Son

el proceso general de la capacitación y el desarrollo anticipa o responde al cambio. Primero, una organización debe determinar sus necesidades específicas de capacitación. Después, habrá que establecer los objetivos específicos.

Análisis organizacional: El sistema organizacional

Trata

se refiere al estudio de toda la empresa (su misión, objetivos, recursos, competencias y su distribución para poder alcanzar los objetivos), sino también al ambiente socioeconómico y tecnológico en el cual está inserta.